

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyaknya jumlah tenaga kerja di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, tetapi jumlah lapangan pekerjaan yang ada tidak dapat mengimbangi jumlah pencari kerja tersebut. Salah satu penyebabnya yaitu pembangunan di Indonesia dalam berbagai sektor banyak memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang tinggi, sehingga tenaga kerja Indonesia yang ada belum mampu mengisi posisi tersebut.

Hal ini terbukti negara kita masih saja menggunakan Tenaga Kerja Asing. Tercatat di Depnaker, dalam tahun 1999-2003 saja, jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia mencapai 111.891 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 85.974 orang. Sebagian besar menempati jabatan level menengah ke atas.¹

UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian, semua Warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja, supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Namun pasal tersebut merupakan hal yang berat dilaksanakan mengingat jumlah penduduk Indonesia dan pembangunan ekonomi yang kurang belakangan ini.

¹ Danang Sugianto, *Menaker Buka-bukaan Data Tenaga Kerja Asing di RI*, <https://finance.detik.com/> akses 17 Mei 2017

Salah satu cara yang ditempuh oleh pemerintah dalam mendayakan tenaga kerja di Indonesia yaitu melalui kebijakan mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Apalagi semenjak krisis ekonomi, jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri semakin meningkat. Sebagian besar mereka dari kaum perempuan dan bekerja disektor informal, yang mana tidak mempunyai pendidikan, pengalaman dan wawasan yang cukup.

Kebanyakan mereka direkrut oleh calo/oknum, agen, tekong dengan prosedur yang cepat dan biaya lebih murah. Sementara PJTKI (Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia), yang mengirim mereka, juga meminta bagian upah yang seharusnya diterima TKI sampai dengan 11-14 kali upah dari yang seharusnya diterima oleh TKI selama dua tahun.² Hal inilah yang memicu terjadinya rentetan permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia sebelum berangkat, ditempat kerja, bahkan sampai mereka kembali ke Tanah Air.

Seperti yang sering kita dengar di media massa maupun cetak, adanya Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang mengalami perlakuan yang tidak manusiawi, seperti dipukul, disetrum listrik, pelecehan seksual, pemerkosaan, bahkan sampai meninggal dunia. Namun, pelaku penganiayaan tersebut masih bebas berkeliaran. Seperti dalam berita terakhir ini, sejumlah penganiayaan Tenaga Kerja Indonesia di Dubai kembali marak terjadi, yaitu kasus penganiayaan Siti Helisah, hingga yang memakan korban tewas seperti yang dialami oleh Sukma Aziz yang bekerja di Malaysia. Namun hingga kini, proses hukum kasus-

² Sidik Sunaryo & Rahayu Hartini, 2003, *Penguatan Peran dan Kedudukan Tenaga Kerja Wanita dalam Sektor Publik*, (Lembaga Penelitian Universitas Muhammadiyah Malang: 2003). Hlm. 11.

kasus tersebut masih menggantung dan kerap menghadapi banyak kendala. Terlebih pelaku penyiksaan dapat bebas jika telah membayar uang jaminan.

Berita semacam ini tak henti-hentinya kita dengar. Sangat ironis memang, karena Tenaga Kerja Indonesia pada tahun 2017 telah menyumbangkan devisa dengan jumlah yang tinggi kepada negara sebanyak USD2,2 miliar atau Rp140 triliun (kurs Rp 14,463.75 per USD).³, tetapi disatu sisi, masalah perlindungan hukum terhadap mereka baik sebelum pemberangkatan, di tempat kerja, sampai kepulangan ke Tanah Air masih sangat rentan terhadap kejahatan.

Perlindungan hukum yang diberikan Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), masih sangat kurang. Dampaknya, penanganan masalah-masalah yang dihadapi oleh calon TKI masih lemah. Untuk itu pemerintah harus memberikan sanksi terhadap oknum-oknum yang menyebabkan masalah tersebut, baik dari instansi pemerintah maupun swasta. Dalam hal ini program-program yang diberikan oleh PJTKI harus jelas dan terarah pada sasaran sebelum melakukan perekrutan dan seleksi agar calon TKI. Dalam seleksi mestinya harus memperhatikan aspek daya saing serta memahami hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak kerja.

Perlindungan hukum ini mengingatkan pada setiap tahap yang harus dilalui para calon TKI karena rentannya mereka terhadap perlakuan yang tidak manusiawi. Hal ini bisa dicontohkan dari kasus calon TKI saat menunggu di pusat pelatihan selama berbulan-bulan. Meliputi proses penyiapan dokumen, pemilihan

³ Agustiyantri, *Kuartal IV 2017, TKI Sumbang Devisa RI US\$2,2 Miliar*, <https://www.cnnindonesia.com/2018>, diakses tanggal 3 Mei 2017

agen, sampai mendapatkan majikan. Belum lagi, pusat pelatihan yang fasilitasnya sangat tidak memadai. Ketidakberdayaan calon TKI membuat mereka memberikan kepercayaan penuh kepada PJTKI untuk mengurus segala persyaratan yang diperlukan. Para PJTKI ini berperan sebagai penghubung antara calon TKI dengan hukum. Hukum bagi calon TKI sangat sulit dipahami. Karena itu PJTKI bertindak sebagai penerjemah hukum. Para calon TKI sebenarnya tidak punya kepentingan dengan hukum, mereka hanya ingin memperoleh bantuan atau pertolongan agar kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan dapat teratasi. Mereka tidak peduli dengan peraturan-peraturan hukum yang harus ditaati dalam proses mendapatkan pekerjaan. Yang diperlukan hanya bantuan untuk mendapatkan pekerjaan. Dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: “PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN TKI DENGAN PENYALUR JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) (STUDI DI PT. ARAFA DUTA JASA KOTA MATARAM)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Pelaksanaan perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam PT. Arafa Duta Jasa ditinjau dari Undang-undang No.39 tahun 2004 tentang perlindungan dan penempatan TKI?
2. Bagaimana solusi terhadap kendala dalam pelaksanaan perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada PT. Arafa Duta Jasa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu hal yang penting keberadaannya dalam menentukan awal penelitian yang ingin dicapai dari permasalahan yang ada. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perjanjian penempatan tenaga kerja indonesia oleh penyalur jasa tenaga kerja indonesia.
2. Untuk memahami faktor dan aktor yang menyebabkan kurangnya perlindungan bagi tenaga kerja indonesia di luar negeri.
3. Untuk mengetahui bagaimana sanksi yang didapat oleh perusahaan penyalur jasa tenaga kerja indonesia yang tidak menjelaskan isi kontrak dalam penempatan tenaga kerja indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi dengan memberikan wawasan baru bagaimana penerapan pelaksanaan perjanjian antara calon TKI dan PJTKI.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat berguna sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang permasalahan yang dikaji oleh penulis, sekaligus sebagai syarat untuk penulisan tugas akhir dan

menyelesaikan studi S1 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

b. Manfaat Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan pertimbangan bagi pemerintah agar senantiasa dapat memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan lembaga hukum dalam hal ini lembaga hukum yang berperan adalah Penempatan Pelaksanaan Tenaga Kerja Indonesia.

c. Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesadaran bagi masyarakat akan pemahaman mengenai perjanjian Tenaga Kerja Indonesia.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa berguna dan bermanfaat bagi masyarakat luas khususnya bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang butuh pemahaman mengenai TKI itu sendiri, dan penulis sebagai mahasiswa akan diberi wawasan baru mengenai Tenaga Kerja Indonesia dan Penempatan Pelaksana Tenaga Kerja Indonesia, dimana hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi akademisi dan menjadi dokumen akademik untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademik serta menambah manfaat kajian keilmuan. Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat memantapkan penguasaan Universitas Muhammadiyah Malang.

F. Metode Penelitian

Pendekatan hukum yang dipakai dalam penelitian ini yaitu Yuridis Sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis, yaitu di dalam menghadapi permasalahan yang dibahas berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku kemudian dihubungkan dengan kenyataan-kenyataan yang terjadi dalam masyarakat. Dalam menunjang dan melengkapi data sekunder, maka dilakukan penelitian lapangan guna memperoleh data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara tidak terarah. Mengenai bagaimana perlindungan CTKI/TKI dalam perjanjian Tenaga Kerja Indonesia dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian lokasi yang tepat dipilih sebagai tempat pengumpulan data di lapangan untuk menemukan jawaban atas masalah tersebut adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia PT. Araf Duta Jasa Mataram yang beralamatkan di Jl. Dr. R. Soejono Lingkar Selatan Mapak Belatung No. 9x Jempong Baru Mataram. Alasan penulis memilih kantor tersebut telah beroperasi sejak tahun 2012 dan telah mengirimkan lebih dari 350 Tenaga Kerja Indonesia sampai tahun ini dan merupakan PJTKI yang legal dengan SIPPTKIS 562/082/VI/LTSP/2013 dan nomor izin 143 Tahun 2012 dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram. Disana penulis bisa dengan mudah mencari bahan-bahan untuk penelitian maupun permasalahan yang sedang dikaji atau diteliti dan akan memberikan kontribusi yang banyak bagi penulis.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

1. Perjanjian antara Tenaga Kerja Indonesia dengan PT Arafa Duta Jasa Mataram.
2. Data mengenai berapa banyak Tenaga Kerja Indonesia yang berasal dari Mataram tahun 2017 diperoleh dari Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Mataram.
3. Data mengenai aduan apa saja yang telah dilaporkan oleh calon Tenaga Kerja Indonesia terhadap PT Arafa Duta Jasa Mataram.
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP-104 A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.
6. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt)
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
8. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

1. Jurnal-jurnal hukum yang terkait.

2. Hasil karya ilmiah para sarjana yang relevan dan/atau terkait dalam penelitian ini.
3. Hasil-hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.
4. Media Massa yang mengulas tentang tindak kekerasan terhadap TKI di Luar Negeri.

c. Data Tersier

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
 2. Kamus Hukum
 3. Ensiklopedia
3. Teknik Pengumpulan Data Penelitian
- a. Observasi terkait perlindungan TKI dalam perjanjian penempatan dengan PT Arafa Duta Jasa Mataram penulis melakukan pengamatan secara langsung pada obyek lokasi penelitian dalam hal ini yang dimaksud adalah PT. Arafa Duta Jasa Mataram yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penulisan hukum ini.
 - b. Wawancara dengan pihak-pihak terkait

Tanya jawab atau diskusi dengan orang yang dianggap mengetahui banyak mengenai permasalahan dalam penelitian ini yaitu pihak PT. Arafa Duta Jasa Mataram bapak Zainur, S.Sos. selaku kepala PT dan CTKI dari PT Arafa Duta Jasa. Selain itu penulis melakukan wawancara dengan Koordinator BP3TKI Mataram Joko Purwanto.

4. Analisa Data

Analisis adalah proses penyederhanaan kata ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan juga mudah untuk di interpretasikan.⁴ Dalam hal ini analisa data yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisa yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.⁵ Dalam mengolah data atau proses analisisnya, penulis menyajikan terlebih dahulu data yang diperoleh dari lapangan atau dari wawancara, selanjutnya, interpretasi dan penafsiran data dilakukan dengan mengacu kepada rujukan teoritis yang berhubungan atau yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.⁶

Proses analisis data dilakukan secara terus-menerus selama proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung yaitu dengan model analisis data Miles dan Huberman, berupa: Reduksi data,⁷ Penyajian Pada dasarnya analisis data merupakan data melalui tahapan: kategorisasi dan klasifikasi, perbandingan dan pencarian hubungan antar data yang secara spesifik tentang hubungan antar perubah.

Dalam analisis data, peneliti berusaha untuk memecahkan permasalahan yang tertuang dalam fokus penelitian dengan menggunakan

⁴ Masri Singaribun dan Sofyan, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES, 1987), hlm. 263.

⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 248

⁶ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2008), hlm. 174.

⁷ M. Djunaid Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 307.

analisis data deskriptif kualitatif, yaitu dimana penulis terlebih dahulu menggambarkan suatu keadaan atau status fenomena yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden pada masa pengumpulan data, dengan menggunakan kata-kata atau kalimat, yang kemudian dipisahkan dan diklasifikasikan menurut kategorinya untuk dikomparasikan, serta selanjutnya dilakukan analisis serta verifikasi. Hal tersebut dilakukan untuk menarik kesimpulan yang tepat dan tajam dari hasil temuan-temuan di lapangan.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian hukum ini, penulis membagi kedalam empat bab yang bertujuan untuk mempermudah penulis dan pembaca dalam memahami isi dari penelitian yang diangkat oleh penulis. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari 7 (tujuh) sub bab yakni latar belakang masalah yang menjelaskan tentang pentingnya masalah tersebut diteliti yang terkait dengan permasalahan yang ada; rumusan permasalahan yaitu memuat pertanyaan-pertanyaan yang fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti dan tujuan penelitian. Dalam hal ini harus mengarah pada tujuan yang hendak diperoleh. Manfaat penelitian yaitu menyebutkan manfaat secara fungsional dari penelitian baik untuk kepentingan akademis, penulis ataupun masyarakat secara luas, metode penelitian yaitu menguraikan tentang cara

pelaksanaan penelitian mulai dari menentukan pendekatan penelitian yang digunakan hingga analisa data dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Merupakan bab yang meliputi diskripsi atau uraian tentang bahan-bahan teori, doktrin atau pendapat sarjana dan kajian yuridis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan berkaitan langsung serta menjadi kerangka ilmiah permasalahan yang menjadi obyek penulisan hukum. Teori-teori yang dipergunakan antara lain menjelaskan pengertian CTKI, pengertian perlindungan hukum dan pengertian PPTKIS.

BAB III: PEMBAHASAN

Merupakan bab dimana memaparkan data hasil penelitian sekaligus pembahasan permasalahan yang menjadi fokus kajian atau hasil analisa. Dalam bab ini, penulis menuangkan data-data hasil penelitian yang kemudian berusaha menganalisa data yang didukung oleh sumber rujukan yuridis sosiologis yang telah penulis paparkan dalam bab sebelumnya.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir yang didalamnya ada 2 sub bab, berupa kesimpulan dan saran. Kesimpulan harus sesuai dengan permasalahannya sebab kesimpulan ini dapat disebut sebagai ringkasan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, Kemudian dari kesimpulan-kesimpulan tersebut dimungkinkan pula timbul hal-hal yang

perlu disarankan sebagai rekomendasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

